

sfm-arbeitsrecht

aktuell - Sonderausgabe

15. März 2020

Coronavirus

COVID-19 und Arbeitsrecht

Das medial allgegenwärtige Coronavirus ist mittlerweile in Deutschland angekommen und macht auch vor der Arbeitswelt nicht halt: Betriebe erlassen – mit oder ohne Beteiligung des Betriebsrats – Arbeitsanweisungen zum vorsichtigen Verhalten, Dienstreisen werden untersagt, Arbeitnehmer sind verunsichert und fragen, ob Sie bezahlt im Home-Office arbeiten können, erste Betriebe müssen Kurzarbeit anordnen.

Gleichwohl stuft das Robert-Koch-Institut die Gefahr durch das Virus in Deutschland aktuell insgesamt als mäßig ein (Momentaufnahme). Allgemein angesagt ist aber #FlattenTheCurve, also Maßnahmen, eine Verbreitung zu verlangsamen.

Menschen mit einem stabilen Immunsystem wird das Virus wohl kaum gefährlich. Dennoch sollte zum Schutz von Personen mit Vorerkrankungen oder einem ge-

schwächten Immunsystem die gesamtgesellschaftliche Ausbreitung verlangsamt werden. Betriebe als tägliche Kontaktstellen sind dabei nicht so gefährlich wie die Wartezimmer von Arztpraxen, können aber dennoch ihren Beitrag zur Eindämmung leisten.

Welche Schutzmaßnahmen muss/ kann der Arbeitgeber gegenüber seinen Mitarbeitern ergreifen?

Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer verpflichtet, geeignete Schutzvorkehrungen im Betrieb zu treffen (§§ 618, 241 Abs. 2 BGB, 3 ArbSchG). Dies betrifft z.B. das Zurverfügungstellen von Desinfektion an Toiletten und Eingängen sowie der Aufklärung zu Hand- und Nies-/Husthygiene. Weitere mögliche

Schutzmaßnahmen sind insbesondere: Atemschutzmasken, das Isolieren von Rückkehrern aus Risikogebieten, kleinere Arbeitsgruppen, weniger Agilität, eine aktive Informationspolitik,

die Abstimmung eines Notfallprotokolls/ Pandemieplans und der Verzicht auf AU-Bescheinigung bei Grippe-symptomen. Die Frage welche Schutzvorkehrungen der Arbeitgeber treffen muss, bemisst sich nach der konkreten Gefährdungslage im jeweiligen Betrieb.

Mittels des Direktionsrechtes angeordneten Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers sollten ohne vorherige rechtliche Prüfung befolgt werden, sofern die Weisung nicht offensichtlich rechtswidrig sind (§ 106 GewO, §15 ArbSchG). Denn das Risiko, dass eine Anweisung doch wirksam gewesen ist und somit gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen wurde, trägt der Arbeitnehmer

Hat der Betriebsrat bei Schutzmaßnahmen und Arbeitsanweisungen wegen

des Corona-Virus mitzubestimmen?

„Die Apokalypse steht vor der Tür und ich soll den Betriebsrat beteiligen?“, fragen Arbeitgeber. Ja, genau so will es das Gesetz; das kann man im Umkehrschluss aus § 115 Abs. 7 Zif. 4 BetrVG entnehmen. Der Kapitän eines Seeschiffs darf mitbestimmungspflichtige Maßnahmen auch ohne Beteiligung des Betriebsrats treffen, soweit dies zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Schiffsbetriebs dringend erforderlich ist. Für den Arbeitgeber an Land fehlt eine entsprechende Norm, auch in dringenden Fällen ist der Betriebsrat zu beteiligen.

Verbindliche Arbeitsanweisungen wegen des Corona-Virus können verschiedene Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates betreffen:

Regeln zum kollektiven sozialen Verhalten der Arbeitnehmer unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Ordnung im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG). Dies betrifft z.B.: besondere Hygienevorschriften, Verhaltensregeln, Pandemiepläne, Verfahren zur Feststellung von Risiken.

Sofern der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen im Rahmen des Gesundheitsschutzes trifft, greift bei der Ausgestaltung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG. Hierunter können neben den eben genannten Maßnahmen auch die Anweisung von Arbeit in kleineren Teams oder die Anweisung, im Home-Office zu arbeiten, gehören. Kurzfristige Regelungen zum Home-Office oder die Absage von Schichten können die Lage und Verteilung der Arbeitszeit betreffen.

Der Betriebsrat kann und sollte im Rahmen dieser Mitbestimmungsmöglichkeiten Absprachen mit dem Arbeitgeber treffen und die Beschäftigten zu einem vorsichtigen Verhalten auffordern.

Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?

Der Arbeitgeber kann bei einem „vorübergehendem Arbeitsmangel“ die Gewährung von Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit beantragen. Zur Anordnung bedarf es einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat, der hier nach § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG mitzubestimmen hat. Eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit sollte insbesondere Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes und gerechte Regelungen zur Verteilung der Unterkapazitäten auf die Arbeitnehmer und Abteilungen enthalten.

Darf ich eigenmächtig zuhause bleiben? Was passiert mit meinem Gehalt

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht berechtigt, aufgrund der subjektiv empfundenen Gefahr ihre Arbeitsleistung zu verweigern. Tun sie es doch, entfällt der Lohnanspruch und es folgt möglicherweise eine Abmahnung durch den Arbeitgeber.

Eine Ausnahme besteht bei einem konkreten Verdacht einer Infektion im Betrieb oder im persönlichen Umfeld, wenn es dem Arbeitnehmer dadurch nicht zumutbar ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen (§ 275 Abs. 3 BGB); dies gilt im verstärkten Maße auch für Arbeitnehmer mit Vorerkrankungen, die ein besonderes gesundheitliches Risiko bei ei-

ner Ansteckung mit dem Corona-Virus bedingen können. Dann ist der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht (§§ 241 Abs. 2, 618 Abs. 1 BGB) regelmäßig sogar verpflichtet, geeignete Vorsichtsmaßnahmen zum Schutz seiner Arbeitnehmer vor Ansteckungen im Betrieb vorzunehmen. Ein Verdachtsfall liegt nach Aussage des federführenden Robert-Koch-Instituts allerdings erst vor, wenn Symptome vorliegen und zusätzlich entweder Kontakt mit einer infizierten Person bestand oder eine Reise in ein Risikogebiet unternommen wurde.

Etwas anderes gilt natürlich dann, wenn der Arbeitnehmer selbst erkrankt ist. Dann gelten die allgemeinen Regeln der Entgeltfortzahlung.

Darf ich zu Hause bleiben, wenn die Kita oder Schule meines Kindes geschlossen ist?

Arbeitnehmern mit Kindern, die eine notwendige Betreuung der mit ihnen in einem Haushalt lebenden Kinder nicht gewährleisten können, haben die Möglichkeit ihre Arbeitsleistung zu verweigern und für eine nicht unverhältnismäßige Zeit unter Fortzahlung ihres Gehaltes Zuhause zu bleiben; die Rechtsprechung reicht hier von einigen Tagen bis zu einer Woche (§ 616 BGB). Voraussetzung ist aber stets, dass eine Betreuung durch Ehegatten, Lebenspartner oder Verwandte nicht möglich ist. Zu beachten ist allerdings, dass der Anspruch aus § 616 BGB in Arbeits- und Tarifverträgen häufig ausgeschlossen ist.

Sollte das Kind erkrankt sein, kommt das sog. Betreuungskran-

kengeld (auch Kinderpflegekrankengeld oder Kinderkrankengeld genannt) nach § 45 SGB V in Betracht.

Kann der Arbeitnehmer eine Dienstreise in gefährdete Gebiete oder den Besuch von Kunden/Messen verweigern? Was gilt bei Privatreisen?

Anordnung einer Dienstreise in gefährdete Gebiete ist regelmäßig eine ermessensfehlerhafte Weisung (§ 106 GewO); wenn eine konkrete Ansteckungsgefahr besteht, ist der Arbeitgeber aufgrund seiner Schutzpflichten gegenüber dem Arbeitnehmer sogar regelmäßig verpflichtet, eine Reise in solche Gebiete zu unterbinden. Bei dem Besuch von Kunden oder der Teilnahme an Messen gibt es aufgrund der regelmäßig fehlenden konkreten Gefährdungslage grundsätzlich kein Recht des Arbeitnehmers zur Arbeitsverweigerung.

Privatreisen auch in Risikogebiete kann der Arbeitgeber hingegen grundsätzlich nicht untersagen. Auch kann er den Arbeitnehmer nicht dazu verpflichten, sich auf das Corona-Virus testen zu lassen. Sofern allerdings konkrete Anhaltspunkte einer Ansteckung (z. B. Kontakt mit einer infizierten Person und Symptome) bestehen, wird eine Aufklärungs- und Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber anzunehmen zu sein.

Weitere Informationen:

Arbeitsrecht allgemein:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html?nn=70704>

Darf der Arbeitgeber mobile Arbeit anordnen oder mich ins Home-Office schicken?

Arbeitgeber kann gegenüber dem Arbeitnehmer grundsätzlich nicht einseitig aufgrund des Weisungsrechtes mobile Arbeit oder Arbeit im Home-Office anordnen. Ebenfalls besteht keine Treuepflicht des Arbeitnehmers zur Arbeit in den eigenen vier Wänden. Das Risiko, den Arbeitnehmer nicht beschäftigen zu können trägt der Arbeitgeber, der insoweit auf eine bezahlte Freistellung oder ein Einverständnis des Arbeitnehmers angewiesen ist. Etwas anderes gilt nur, wenn Arbeit außerhalb des Betriebs vertraglich vereinbart ist.

Was passiert bei einer Quarantäne oder einer Betriebs-schließung mit meinem Lohnanspruch?

Sofern einzelne Arbeitnehmer am Corona-Virus erkranken, haben sie für 6 Wochen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes und anschließend Anspruch auf Zahlung von Krankengeld.

Für Arbeitnehmer, die sich in einer angeordneten Quarantäne befinden, aber nicht arbeitsunfähig erkrankt sind, besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz, den der Arbeitgeber auszahlt. Nach 6 Wochen besteht der Anspruch in Höhe des Krankengeldes.

Bei einer Schließung des Betriebes ohne Quarantäne haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Lohnfortzahlung (§ 615 S. 3 BGB). Denn dieses Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt der Arbeitgeber.

Was tun bei einem Verdachtsfall?

Muss ich das dem Arbeitgeber melden?

Kann der Arbeitgeber verlangen, dass ich mich auf den Corona-Virus testen lasse?

Liegt tatsächlich ein Verdachtsfall vor, so sind Arbeitnehmer verpflichtet, ihren Arbeitgeber darüber zu informieren. Dazu bedarf es allerdings mehr als nur der klassischen Grippe-symptome. Zusätzlich muss sich der Arbeitnehmer in einem Risikogebiet aufgehalten oder Kontakt zu einer infizierten Person gehabt haben

Es liegt nahe, dass sich derart betroffene Beschäftigte auch auf das Corona-Virus testen lassen müssen. Stets muss der Arbeitgeber dabei aber auf konkrete Tatsachen verweisen. Wer den Test verweigert, riskiert eine Abmahnung.

Wer dagegen die Voraussetzungen eines Verdachtsfalls nicht erfüllt, muss sich auch nicht testen lassen. Insbesondere sind verdachtsunabhängige Temperaturmessungen an den Werkstoren unzulässig.

https://www.verdi.de/themen/recht-datenschutz/++co++37f4d360-58b0-11ea-8408-525400b665de/?pk_campaign=SocialMedia&pk_source=fb

<https://www.dgb.de/themen/++co++fdb5ec24-5946-11ea-8e68-52540088cada>

Kurzarbeit

<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/178/1917893.pdf>

Datenschutz im Zeitalter von COVID-19*

<https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2020/03/FAQ-Corona.pdf>

Zum Virus an sich und Arbeitsschutz:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-02-19-Coronavirus.html>

<https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/biologisch/neuartiges-coronavirus-2019-ncov/index.jsp>

**Kündigungsschutz +++ Abfindung +++ Gehaltsforderungen +++ Betriebsverfassungsrecht
+++ Personalvertretungsrecht +++ Arbeitsrecht pur +++ www.sfm-arbeitsrecht.de**

Unsere Kooperationspartner in Düsseldorf und Hamburg:

silberberger.lorenz.towara, Düsseldorf - www.slt-arbeitsrecht.de

Gaidies Heggemann & Partner, Hamburg - www.gsp.de

Zusammen sind wir mehr als 30 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte im Arbeitsrecht auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen

Wir bedanken uns ausdrücklich bei unseren Kooperationspartnern für die Vorarbeit zu diesem Sonder-Newsletter.

Impressum:

sfm-arbeitsrecht *aktuell* wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller - kanzlei für arbeitsrecht, seidlstr. 30, 80335 münchen
tel.: +49 (0) 89 – 23 000 50 - fax: +49 (0) 89 – 23 000 511 - mail: kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de

Redaktion: Michael Fleischmann (fl), (verantwortlich i.S.d.P.), Barbara Renkl (br), Krikor R. Seebacher (see);
Dank auch an die weiteren Kolleginnen und Kollegen für Anregungen und das Korrekturlesen.

Hinweis: Die hier wiedergegebenen Rechtsansichten und Meinungen sind subjektiv. Ob und in welchem Umfang eine Übertragung auf konkrete Einzelfälle zu den gleichen juristischen Konsequenzen führt, wie hier angenommen, muss stets im Einzelnen geprüft werden. Auch die Wiedergabe von Rechtsprechung von Gerichten erfolgt zwar nach bestem Wissen und Gewissen, Fehler bleiben jedoch vorbehalten, gerade angesichts der Verkürzung der Aussagen.

Hinweis: Unser Archiv steht derzeit leider nicht online zur Verfügung. Alte Ausgaben der sfm-aktuell können direkt bei uns angefordert werden.

Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet